

図書館職員の職務評価と是正賃金

大 槻 奈 巳

Job Evaluation of Library Staff and Wage Adjustment

The non-regular employment of library staff has been increasing. Yet while such staff are engaged in almost the same tasks as the regular employees, the labor cost for the non-regular employees is around one-third of regular employees. Accordingly, a job evaluation of the library staff in Machida city, Tokyo was conducted, and the value of their tasks and their amended wages were calculated. Firstly, the results show that about 95 percent of the non-regular employees are women, which suggests that promoting non-regular employment in the library staff is a gender issue.

Secondly, the job evaluation scores for the non-regular employees were around 96 percent of the regular employees and hence, almost on par. Thirdly, the reasons why the scores for non-regular employees were lower than those of regular employees were: 1) The regular employees received higher marks than the non-regular employees' in terms of the responsibility for their customer, 2) There are some cases in which the regular employees have heavier physical and mental burdens, 3) There are some cases in which the regular employees have less comfort and face more danger in their work environment, 4) There are some cases in which the regular employees have greater responsibility for documents, goods and equipment.

Fourthly, in comparisons between the regular and non-regular employees, the hourly wage for non-regular employees was found to be around 55 percent of the regular employees' wage based on converting monthly wages into hourly wages, while it became 40 percent when based on converting annual income into hourly wages. Given the fact that the work evaluation scores for the non-regular employees were around 96 percent of the regular employees, the wage of the non-regular employees appears to be extremely low in relation to the evaluation on their work.

Finally, comparing the wage of the non-regular employees against the value of their tasks, it seems that a 70-130 percent increase in their current wage would be suitable.

1. 問題の所在

非正規雇用者の数が増加している。労働力調査によると正規雇用者は1997年までは増加、1998年から2006年までは減少し、2007年から2012年は横ばいである。一方で、非正規雇用者は2009年まで一貫して増加し、雇用者全体に占める非正規雇用者の割合は1990年に20.0%であったのが、2012年には35.1%になっている。3人に1人は非正規雇用者である。2012年における非正規雇用者の内訳は、パートタイマーが男性99万人、女性795万人、アルバイトが男性170万人、女性174万人、契約社員・嘱託が男性191万人、女性144万人、派遣社員が男性35万人、女性54万人である。非正規雇用の多くはパートタイマーの女性が占めているが、男性のアルバイト、契約社員・嘱託も一定の割合を占めるようになってきており、これが近年、非正規雇用者の問題が大きく取り上げられる背景にある。

また、公務員の削減が求められる中で、国や地方自治体における非正規職員の増加が顕著となっている。特に、公共図書館では指定管理者制度の導入や正規職員を非正規職員に転換する動きが強まり、「司書有資格者のワーキングプア問題」と指摘されている（松井2011）。本稿では、図書館で働く正規職員と非正規職員の職務評価を実施し、非正規職員の是正された賃金を提示したい。

2. 先行研究

上林は図書館職員が急速に非正規化していることを指摘し、公立図書館における非正規職員の割合は1991年度には2割未満であったのが、1996年に3割を2007年には5割をこえ、2010年には55.9%に達し、非正規化

が進む日本社会のなかでも、図書館職員の非正規化はより深刻であるという（2011）。小形は東京 23 区の公立図書館における非正規職員の導入は、最初は正規職員の労働時間短縮や時間延長サービス拡大のためであったが、非正規職員の人件費は正規職員の人件費の 1/3 程度であり、2000 年前後から人件費削減を目的として正規職員を削減し非正規職員を導入することが進んでいったと指摘する（2001）。

図書館職員の非正規化は、①正規職員を非正規職員に変える、②図書館業務の一部を民間会社等に業務委託し、民間会社等が従業員を非正規として雇用する、という形で進んでいる。例えば、業務を受託した会社の求人には「東京 23 区図書館スタッフ募集、PC 操作、接客できる方、図書館実務経験あればなお可、なくても応募できます」とあり、「時給 900 円（司書資格あり）、時給 880 円（司書資格なし）」である。小川は大学図書館で非正規職員として働いた経験をもとに、①正規職員と非正規職員の仕事の境がなくなっていること、②1 年契約更新の大変さ、③公立図書館非正規は月 15 万円、更新 3 年までなのに応募が殺到していること、④官製ワーキングプアは 1960 年代から続く主婦が低賃金パートとして働く構造が、主婦だけではなく、20 代 30 代の女子や男子、社会全体に広がってきたのではないか、と述べている（2011）。

小川が実感として感じた正規職員と非正規職員の仕事の境がなくなっている点を上林は町田市の図書館の状況を例に、図書館非正規職員の業務範囲が拡大し、基幹化していると指摘している（上林、2012）。また、松井は司書有資格者が低コストで雇われていることを「有資格ワーキングプア」と呼び、司書と介護福祉士をその例としてあげ、「官から民へ」の改革のなかで顕著化したこと、女性の多い職業・対人サービスの職業であることが共通であると述べている（2011）。

本稿では、図書館の正規職員と非正規職員の仕事の境がなくなっているなかで、同じ職場で働く正規職員と非正規職員の賃金の差が大きく、非正規職員が低賃金で働いている状況をふまえ、図書館の職員の職務評価を行

い、図書館非正規職員の是正された賃金を考えてみたい。

3. 調査の概要

職務評価に関する質問紙調査は2012年1月～2月にかけて町田市図書館の正規職員と非正規職員に対して行った。質問紙の作成は、図書館職員の勉強会である自治労東京本部図書館職場交流会図書館業務分析プロジェクトチームが中心となってい、筆者も作成に参加した。調査対象は町田市の図書館で働く正規職員と嘱託職員である（組合員のみ）。調査票の配布・回収は町田市職員労働組合と町田市図書館嘱託職員労働組合が実施し、調査票を職場で配布し、調査票への記入後職場で回収をした。有効回収票は107票である。

インタビュー調査はプロジェクトチームのメンバーである町田市嘱託職員1名、町田市労働組合員1名、別の市区町村図書館正規職員3名、非正規職員1名から聞き取りを行った。図書館職員に町田市を調査対象に選んだのは、図書館の運営に指定管理者制度を導入し、委託形式をとる場合も増えてきているが、町田市の場合は、嘱託職員が町田市による直接雇用であり、正規職員と非正規職員が混在して働く職場だからである。

4. 分析

4-1. 町田市の図書館職員の働き方

町田市は人口約40万人のベッドタウンである。市内には7館の図書館があり、貸し出し件数は多い。職員の構成は正規職員、嘱託職員、臨時職員の3区分である。1998年に嘱託職員制度が導入され、臨時職員から切り替わる形で嘱託職員は増員、さらに2007年度からは正規職員の削減、嘱託職員の導入が行われた。2007年度に86名であった正規職員は2011年には55名に、嘱託職員は2007年度の54名から94名となり、正規職員

と嘱託職員の数の逆転がおきている。

嘱託職員の身分は特別職非常勤職員（非正規職員）であり、任用期間は1年、更新は4回に限定、任用期間は最長で5年である。しかし、2002年に「嘱託職員の職務の性質により市長が特に必要と認めるときは4回の更新回数を超えて任用できる」ことになった。勤務時間は正規職員の3/4を超えない程度、具体的には月に16日、1日に7時間45分の勤務となっている。報酬は任用期間にかかわらず月額報酬が定額で支給され（月額19万2000円）、年収約230万円、交通費、時間外報酬は支払われているが、その他の手当ではない。

司書資格は、正規職員の半数程度、嘱託職員、臨時職員は全員が持っている。正規職員の場合、図書館の仕事につく上で司書資格を持っていることは関係ないが、嘱託職員、臨時職員は司書資格を持っているのが応募の条件になっている。

4-2. 職務評価の実施

職務評価は、①職務評価対象の職種と職務内容の分析、②職務評価システム（職務評価ファクターとレベル）の策定、③職務評価の実施、④職務評価点に基づく是正された賃金額の算出、の4つの手順で行った。具体的には、第一段階として図書館職員の職務内容を分析し、職務内容を「一定の質と量」をもつ職務項目に分類した（表1）。「1. 館内業務」から「15. 移動図書館」までの15に分類した。また、仕事全般としてどのように評価するかという視点で「仕事全般」で評価することも行った。第二段階として、職務項目を評価するファクターについて決めた。今回の調査では、負担、知識・技能、責任、労働環境の4つのファクターを用いて評価することとし、それぞれの評価の度合いも決定した（表2）。

第三段階の職務評価の実施としては、①ひとつひとつの「職務」について評価すること、②「仕事全般」を評価すること、の2つの方法で行った。評価者としては、自分自身が評価する、第三者が評価する、職場の上司が

表 1：図書館員の職務項目

| 職務項目 |
|------------------------|
| 1. 館内庶務 |
| 2. 資料選択 |
| 3. 契約・発注・検収 |
| 4. 受入・分類・目録作成 |
| 5. 装備・修理 |
| 6. 配架 |
| 7. 弁償・修理 |
| 8. 除籍・リサイクル |
| 9. カウンター業務 |
| 10. 読書案内・レファレンス |
| 11. 予約・リクエスト・相互貸借 |
| 12. こども・YA サービス |
| 13. 障害者向け資料作成・提供, 対面朗読 |
| 14. 行事 |
| 15. 移動図書館 |
| 仕事全般 |

評価するなどが考えられるが、自分自身が評価する方法をとり、自記式の質問紙調査を行った（名称「図書館業務の職務評価ファクターチェックシート」）。働いている者自身が自分の仕事を評価し、自分で質問紙に記入して回答する方式である。最後に、職務評価にもとづく是正された賃金額を算出した。

4—3. 職務評価点について

(1) 回答者の属性

今回の調査の回答者の雇用形態をみると、正規職員が 19.6%，非正規職員が 80.4% であった。回答者の性別は正規職員の 76.2% が男性、23.8% が女性、非正規職員の 2.3% が男性、96.5% が女性で、非正規職員は女性がほとんどを占めている。また、年齢をみると、非正規職員は

表 2：図書館員の職務評価における職務ファクターとウェイト

| ファクター | ウェイト(%) | 評価レベルと得点 | | | | 最高得点 計 1000 |
|-----------------------|---------|----------|-------|-------|-------|----------------|
| (1) 仕事によってもたらされる負担 | 30.0 | レベル 1 | レベル 2 | レベル 3 | | 300 |
| 1. 身体的負担 | 12.0 | 40 | 80 | 120 | 120 | |
| 2. 精神的負担 | 10.0 | 30 | 60 | 100 | 100 | |
| 3. 感情的負担 | 8.0 | 30 | 60 | 80 | 80 | |
| (2) 知識・技能 | 40.0 | レベル 1 | レベル 2 | レベル 3 | レベル 4 | 400 |
| 4. 仕事関連の知識 | 16.0 | 60 | 90 | 120 | 160 | 160 |
| 5. コミュニケーションの技能 | 8.0 | 20 | 50 | 80 | 80 | |
| 6. 仕事の手際や機器の操作についての技能 | 8.0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 80 |
| 7. 問題解決力 | 8.0 | 20 | 50 | 80 | 80 | |
| (3) 責任 | 25.0 | レベル 1 | レベル 2 | レベル 3 | | 250 |
| 8. 利用者に対する責任 | 15.0 | 50 | 100 | 150 | | 150 |
| 9. 資料・サービスの実施に対する責任 | 10.0 | 20 | 60 | 100 | | 100 |
| (4) 労働環境 | 5.0 | レベル 1 | レベル 2 | レベル 3 | | 50 |
| 10. 労働環境の不快さや危険度 | 5.0 | 10 | 30 | 50 | | 50 |

22—34 歳が 38.4%，35—49 歳が 29.1%，50—63 歳が 24.4% と 22 歳から 34 歳が最も多いが、どの年代も同じ程度いることがわかる。正規職員は 22—34 歳が 4.8%，35—49 歳が 52.4%，50—63 歳が 38.1% と、35 歳以上が 9 割を占め、年齢が高い。

勤務している自治体の図書館職場での経験年数（通算）をみると（表 4）、10—28 年以上が正規職員の約 8 割を占めて、回答者の勤続が長いことがわかる。一方で、非正規職員は 1—4 年が 57.0%，5—9 年が 23.3%，

表 3：回答者の年齢

| 年齢 | 全体 | 非正規 | 正規 | 非正規 | | 正規 | |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 22-34 歳 | 31.8% | 38.4% | 4.8% | 50.0% | 38.6% | 6.3% | |
| 35-49 歳 | 33.6% | 29.1% | 52.4% | | 30.1% | 37.5% | 100.0% |
| 50-63 歳 | 27.1% | 24.4% | 38.1% | 50.0% | 24.1% | 50.0% | |
| 無回答 | 7.5% | 8.1% | 4.8% | | 7.2% | 6.3% | |
| 合計 % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 合計度数 | 107 | 86 | 21 | 2 | 83 | 16 | 5 |

表 4：勤務している自治体における経験年数（通算）

| 経験年数 | 全体 | 非正規 | 正規 | 非正規 | | 正規 | |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 1-4 年 | 48.6% | 57.0% | 14.3% | 50.0% | 57.8% | 18.8% | |
| 5-9 年 | 19.6% | 23.3% | 4.8% | | 24.1% | 6.3% | |
| 10-28 年 | 29.0% | 16.3% | 81.0% | 50.0% | 15.7% | 75.0% | 100.0% |
| 無回答 | 2.8% | 3.5% | | | 2.4% | | |
| 合計 % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 合計度数 | 107 | 86 | 21 | 2 | 83 | 16 | 5 |

10—28 年が 16.3% と、約 6 割は 1—4 年、約 4 割は 5 年以上、そのなかで 10—28 年勤務が 16.3% と長期化の傾向がみてとれる。

(2) 担当する仕事と職務評価点

担当する仕事とそれぞれの職務評価点をみたのが表 4 である。正規職員、非正規職員ともに担当する割合が高い仕事は、「カウンター業務」「配架」「弁償・督促の処理」「読書案内・レファレンス」である。「カウンター業務」は正規職員の 95.2%、非正規職員の 100% が、「配架」は正規職員の 95.2%、非正規職員の 98.8% が、「弁償・督促の処理」は正規職員の 81.0%、非正規職員の 87.2% が、「読書案内・レファレンス」は正規職員の 81.0%、非正規職員の 84.9% であり、対人サービスが含まれる図書館

表 5：担当する仕事と職務評価点

| 職務項目 | 担当職務割合（％） | | | 職務評価点 | |
|-----------------------|----------------|-----------------|---------------|----------------|-----------------|
| | 正規職員 (n=21) | 非正規職員 (n=86) | 全体 (n=107) | 正規職員 (n=21) | 非正規職員 (n=86) |
| 1. 館内庶務 | 47.6% | 2.3% | 11.2% | ③ 680.0 | 560.0 |
| 2. 資料選択 | 57.1% | 57.0% | 57.0% | 622.7 | ③ 626.4 |
| 3. 契約・発注・検収 | 57.1% | 32.6% | 37.4% | ⑤ 661.7 | 588.6 |
| 4. 受入・分類・目録作成 | 76.2% | 66.3% | 68.2% | 578.0 | 534.2 |
| 5. 装備・修理 | 66.7% | ③ 93.0% | ③ 87.9% | 426.7 | 435.9 |
| 6. 配架 | ① 95.2% | ② 98.8% | ② 98.1% | 518.3 | 475.8 |
| 7. 弁償・督促の処理 | ③ 81.0% | ⑤ 87.2% | ④ 86.0% | 620.6 | 594.0 |
| 8. 除籍・リサイクル | ③ 81.0% | 73.3% | 74.8% | 616.0 | ⑤ 603.9 |
| 9. カウンター業務 | ① 95.2% | ① 100.0% | ① 99.1% | ④ 670.5 | ② 669.8 |
| 10. 読書案内・レファレンス | ③ 81.0% | ⑥ 84.9% | ⑤ 84.1% | ① 738.8 | ① 678.0 |
| 11. 予約・リクエスト・相互貸借 | 66.7% | ④ 88.4% | ⑤ 84.1% | ② 709.1 | 587.6 |
| 12. こども・YA サービス | 33.3% | 48.8% | 45.8% | 650.0 | ④ 625.4 |
| 13. 障害者向け資料作成・提供、対面朗読 | 14.3% | 20.9% | 19.6% | 550.0 | 548.1 |
| 14. 行事 | 47.6% | 46.5% | 46.7% | 577.8 | 602.1 |
| 15. 移動図書館 | 38.1% | 19.8% | 23.4% | 544 | 647.1 |
| 仕事全般 | — | — | — | 702.7 | 674.8 |

の日常業務において正規職員も非正規職員も同じように担当していることがわかる。

一方で、正規職員と非正規職員の担当割合が異なり、正規職員が担当している割合が高いのは、「館内庶務」（正規職員 47.6％，非正規職員 2.3％），「契約・発注・検収」（正規職員 57.1％，非正規職員 32.6％），「移動図書館」（正規職員 38.1％，非正規職員 19.8％），であり、非正規職員が担当している割合が高いのは「こども・YA サービス」（正規職員 33.3％，非正規職員 48.8％）である。正規職員は庶務，契約・発注関連の仕事，移動図書館といった外に出てく仕事を担当していることがわかるが，これらの正規は担当しているが非正規は担当していない仕事は正規の担当割合も低い。

また，表 5 の右側はそれぞれの職務項目ごとの職務評価点である。正規

職員で職務評価点が高いのは「読書案内・レファレンス」738.8点、「予約・リクエスト・相互貸借」709.1点、「館内庶務」680.0点、「カウンター業務」670.5点、「契約・発注・検収」661.7点であった。同様に非正規職員では「読書案内・レファレンス」678.0点、「カウンター業務」669.8点、「資料選択」626.4点、「こども・YA サービス」625.4点、「除籍・リサイクル」603.9点であった。

正規職員にとっても非正規職員にとっても評価点が高いのは、「読書案内・レファレンス」「カウンター業務」であり、図書館の対人サービスを含む仕事は評価点も高いことがわかる。一方で、「予約・リクエスト・相互貸借」に関しては、正規職員の職務項目別職務評価点としては2番目に高いが、非正規職員の担当している割合の方が高い。

(3) 職務項目別の評価ファクターの点数

表6、表7はそれぞれの職務項目ごとに職務評価ファクターの平均点を正規職員、非正規職員別にみたものである。第一に、職務項目別の職務評価点において、正規職員と非正規職員で異なっているのは「予約・リクエスト・相互貸借」だけであった。この項目は、先にも述べたように正規職員では2番目に高い職務評価点であるが、非正規職員の担当している割合の方が高い。「身体的負担」「感情的負担」「問題解決力と計画力」「利用者に対する責任」「資料・物品・機器に対する責任」において、正規職員の方が非正規職員より点数が高い。また、第二に、「仕事全般」をみると、「利用者に対する責任」において、正規職員の評価点が非正規職員の評価点より高かった。第三に、「身体的負担」において、正規職員が非正規職員より高かった職務項目があり、それは「契約・発注・検収」「受入れ・分類等」「弁償・督促の処理」「除籍・リサイクル」「予約・リクエスト等」であった。また、「労働環境の不快さや危険度」においても「資料選択」「契約・発注・検収」「受入れ・分類等」「弁償・催促」「除籍・リサイクル」において正規職員が非正規職員より高かった。正規職員は非正規

表6：職務項目別の評価ファクターの点数（職務項目「館内庶務」「除籍・リサイクル」）

| | 1 館内庶務 | | 2 資料選択 | | 3 契約・発注・検収 | | 4 受入・分類等 | | 5 装備・修理 | | 6 配架 | | 7 弁償・催促処理 | | 8 除籍・リサイクル | | |
|------------------------------------|--------|-------|--------|-------|------------|-------|----------|-------|---------|------|-------|------|-----------|-------|------------|-------|------|
| | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | |
| 1) 身体的負担 | 非正規 | 80.0 | 2 | 51.6 | 45 | 41.4 | 28 | 45.8 | 55 | 51.2 | 75 | 76.1 | 83 | 43.7 | 65 | 60.4 | 57 |
| | 正規 | 62.2 | 9 | 61.8 | 11 | 66.7 | 12 | 66.7 | 15 | 53.3 | 12 | 77.8 | 18 | 55.0 | 16 | 77.3 | 15 |
| 2) 精神的負担 | 非正規 | 80.0 | 2 | 63.1 | 45 | 60.4 | 28 | 55.1 | 55 | 46.1 | 75 | 44.9 | 83 | 64.2 | 65 | 57.0 | 57 |
| | 正規 | 66.7 | 9 | 60.9 | 11 | 74.2 | 12 | 53.3 | 15 | 40.0 | 12 | 48.9 | 18 | 68.8 | 16 | 55.3 | 15 |
| 3) 感情的負担 | 非正規 | 45.0 | 2 | 36.0 | 45 | 35.0 | 28 | 32.7 | 55 | 31.6 | 75 | 39.0 | 83 | 58.0 | 65 | 36.7 | 57 |
| | 正規 | 48.9 | 9 | 40.9 | 11 | 47.5 | 12 | 38.0 | 15 | 37.5 | 12 | 46.1 | 18 | 62.5 | 16 | 41.3 | 15 |
| 4) 仕事関連の知識 | 非正規 | 90.0 | 2 | 131.6 | 45 | 115.0 | 28 | 105.1 | 55 | 70.0 | 75 | 67.2 | 83 | 82.6 | 65 | 120.9 | 57 |
| | 正規 | 113.3 | 9 | 118.2 | 11 | 110.8 | 12 | 102.7 | 15 | 72.5 | 12 | 75.0 | 18 | 90.0 | 16 | 114.7 | 15 |
| 5) コミュニケーションの技能 | 非正規 | 35.0 | 2 | 48.0 | 45 | 39.3 | 28 | 34.7 | 55 | 25.6 | 75 | 30.5 | 83 | 51.4 | 65 | 39.5 | 57 |
| | 正規 | 50.0 | 9 | 50.0 | 11 | 45.0 | 12 | 38.0 | 15 | 30.0 | 12 | 35.0 | 18 | 48.1 | 16 | 42.0 | 15 |
| 6) 仕事の手際・機器操作の技能 | 非正規 | 30.0 | 2 | 51.1 | 45 | 51.4 | 28 | 47.3 | 55 | 30.4 | 75 | 29.9 | 83 | 43.7 | 65 | 48.4 | 57 |
| | 正規 | 60.0 | 9 | 43.6 | 11 | 56.7 | 12 | 50.7 | 15 | 33.3 | 12 | 33.3 | 18 | 46.3 | 16 | 45.3 | 15 |
| 7) 問題解決力と計画力 | 非正規 | 50.0 | 2 | 61.3 | 45 | 57.5 | 28 | 47.3 | 55 | 32.0 | 75 | 34.1 | 83 | 50.9 | 65 | 56.3 | 57 |
| | 正規 | 56.7 | 9 | 58.2 | 11 | 57.5 | 12 | 50.0 | 15 | 30.0 | 12 | 40.0 | 18 | 50.0 | 16 | 48.0 | 15 |
| 8) 利用者に対する責任 | 非正規 | 100.0 | 2 | 105.6 | 45 | 107.1 | 28 | 93.6 | 55 | 76.0 | 75 | 91.0 | 83 | 123.1 | 65 | 101.8 | 57 |
| | 正規 | 116.7 | 9 | 95.5 | 11 | 108.3 | 12 | 90.0 | 15 | 75.0 | 12 | 83.3 | 18 | 118.8 | 16 | 96.7 | 15 |
| 9) 資料・物品・機器に対する責任 | 非正規 | 40.0 | 2 | 60.0 | 45 | 68.6 | 28 | 59.3 | 55 | 56.8 | 75 | 38.8 | 83 | 63.1 | 65 | 65.6 | 57 |
| | 正規 | 77.8 | 9 | 74.5 | 11 | 73.3 | 12 | 68.0 | 15 | 36.7 | 12 | 51.1 | 18 | 62.5 | 16 | 70.7 | 15 |
| 10) 労働環境の不快さや危険度 | 非正規 | 10.0 | 2 | 14.4 | 45 | 12.9 | 28 | 13.3 | 55 | 16.1 | 75 | 24.2 | 83 | 13.4 | 65 | 17.4 | 57 |
| | 正規 | 27.8 | 9 | 22.7 | 11 | 21.7 | 12 | 20.7 | 15 | 18.3 | 12 | 27.8 | 18 | 18.8 | 16 | 24.7 | 15 |
| ①～10)の平均値の平均と合非正規 (合計は評価点と一致する) | 非正規 | 56.0 | 5600 | 62.3 | 6227 | 58.9 | 5886 | 53.4 | 5342 | 43.6 | 435.9 | 47.6 | 4758 | 59.4 | 5940 | 60.4 | 6039 |
| | 正規 | 68.0 | 6800 | 62.6 | 6264 | 66.2 | 6617 | 57.8 | 5780 | 42.7 | 426.7 | 51.8 | 5183 | 62.1 | 6206 | 61.6 | 6160 |

※1) ～10) すべてに回答があった者のみ算出、1つでも回答がないと集計から除外、分散分析の結果（* p < .05 *** p < .01 **** p < .001）

表7：職務項目別の評価ファクターの点数（職務項目「カウンター業務」～「仕事全般」）

| | 9カウンター業務 | | 10読書案内・レファレンス | | 11予約・リクエスト等 | | 12子ども・YAサービス | | 13障害者向け資料作成等 | | 14行事 | | 15移動図書館 | | 仕事全体 | |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 | 平均値 | 度数 |
| 1) 身体的負担 | 70.1 73.7 | 81 19 | 47.5 57.5 | 69 16 | 49.4 63.5 | 72 11 | 51.7 66.7 | 41 6 | 45.0 53.3 | 16 3 | 55.4 66.7 | 39 9 | 82.9 64.0 | 14 5 | 72.3 72.7 | 52 11 |
| 2) 精神的負担 | 66.8 67.4 | 81 19 | 64.1 70.6 | 69 16 | 58.2 64.5 | 72 11 | 62.0 60.0 | 41 6 | 56.3 50.0 | 16 3 | 64.1 61.1 | 39 9 | 59.3 62.0 | 14 5 | 64.2 64.5 | 52 11 |
| 3) 感情的負担 | 64.3 66.8 | 81 19 | 57.7 63.8 | 69 16 | 48.5 59.1 | 72 11 | 53.4 55.0 | 41 6 | 46.3 66.7 | 16 3 | 57.9 61.1 | 39 9 | 54.3 58.0 | 14 5 | 56.9 56.4 | 52 11 |
| 4) 仕事関連の知識 | 91.2 94.7 | 81 19 | 130.9 135.6 | 69 16 | 93.2 110.9 | 72 11 | 120.2 121.7 | 41 6 | 94.4 100.0 | 16 3 | 95.9 87.8 | 39 9 | 81.4 72.0 | 14 5 | 125.6 122.7 | 52 11 |
| 5) コミュニケーションの技能 | 58.1 57.9 | 81 19 | 60.0 63.1 | 69 16 | 48.3 55.5 | 72 11 | 52.9 55.0 | 41 6 | 46.3 40.0 | 16 3 | 53.1 50.0 | 39 9 | 56.4 44.0 | 14 5 | 54.0 52.7 | 52 11 |
| 6) 仕事の手際・機器操作の技能 | 45.2 44.2 | 81 19 | 59.4 65.0 | 69 16 | 50.8 63.6 | 72 11 | 45.4 60.0 | 41 6 | 43.8 33.3 | 16 3 | 41.5 37.8 | 39 9 | 40.0 32.0 | 14 5 | 57.3 56.4 | 52 11 |
| 7) 問題解決力と計画力 | 61.1 54.7 | 81 19 | 66.5 70.6 | 69 16 | 55.0 66.4 | 72 11 | 61.0 60.0 | 41 6 | 44.4 50.0 | 16 3 | 56.9 46.7 | 39 9 | 52.1 38.0 | 14 5 | 55.2 60.9 | 52 11 |
| 8) 利用者に対する責任 | 127.8 121.1 | 81 19 | 123.9 125.0 | 69 16 | 116.7 131.8 | 72 11 | 117.1 108.3 | 41 6 | 103.1 100.0 | 16 3 | 107.7 105.6 | 39 9 | 110.7 80.0 | 14 5 | 109.6 131.8 | 52 11 |
| 9) 資料・物品・機器に対する責任 | 57.5 60.0 | 81 19 | 50.7 65.0 | 69 16 | 51.7 70.9 | 72 11 | 45.4 46.7 | 41 6 | 52.5 46.7 | 16 3 | 50.8 46.7 | 39 9 | 65.7 60.0 | 14 5 | 56.2 60.0 | 52 11 |
| 10) 労働環境の不快さや危険度 | 27.5 30.0 | 81 19 | 17.2 22.5 | 69 16 | 15.8 20.9 | 72 11 | 16.3 16.7 | 41 6 | 16.3 10.0 | 16 3 | 18.7 14.4 | 39 9 | 44.3 34.0 | 14 5 | 23.5 24.5 | 52 11 |
| 1) ～10) の平均値の平均と非正規合計 | 67.0 67.1 | 669.8 670.5 | 67.8 73.9 | 678.0 738.8 | 587.6 70.9 | 587.6 709.1 | 62.5 65.0 | 625.4 650.0 | 54.8 55.0 | 548.1 550.0 | 60.2 57.8 | 602.1 577.8 | 64.7 54.4 | 647.1 544.0 | 67.5 70.3 | 674.8 702.7 |

※1) ～10) すべてに回答があった者のみ算出、1つでも回答がないと集計から除外、分散分析の結果 (* p < .05 ** p < .01 *** p < .001)

表 8：評価点と時給

| | 1. 職務評価点 (職務項目の平均) | 2. 「仕事全般」 の職務評価点 | | 月収換算の時給 | 年収換算の時給 |
|-------|-----------------------|---------------------|-------|----------|----------|
| | 正規職員=100 | 正規職員=100 | | 正規職員=100 | 正規職員=100 |
| 正規職員 | 611.2 | 702.7 | 正規職員 | 2781.5 | 3697.1 |
| | 100.0 | 100.0 | | 100.0 | 100.0 |
| 非正規職員 | 584.9 | 674.8 | 非正規職員 | 1548.4 | 1548.4 |
| | 95.7 | 96.0 | | 55.7 | 41.9 |

職員より身体的負担のかかる部分を受け持っているかもしれない。第四に、「感情的負担」が「契約・発注・検収」「装備・修理」「予約・リクエスト」において正規職員の方が非正規職員より高い。本が破れたりして修理の処理を利用者と相談したり、利用者から予約、リクエストに関して対応することが生じたとき、正規職員が非正規職員より対応していることがあるのかもしれない。

(4) ふたつの職務評価点と時給

次に、職務評価点についてみてみたい。今回は、職務項目ごとの職務評価点を平均して求めた職務評価点と「仕事全般」の職務評価点の二つの種類の職務評価点を算出した。正規職員では、職務項目平均の職務評価点は 611.2 点、「仕事全般」の職務評価点は 702.7 点であり、非正規職員は職務項目平均の職務評価点は 584.9 点、「仕事全般」の職務評価点は 674.8 点であった。非正規職員の職務項目平均の職務評価点は正規職員の 95.7%、「仕事全般」の職務評価点は正規職員の 96.0% であった。非正規職員の行っている仕事の価値は正規職員のそれと比べて 96% 程度ということが明らかとなった。

一方で、賃金についてみると、正規職員は月給換算の時給で 2781.5 円、年収換算の時給で 3697.1 円であり、非正規職員は月給換算の時給で 1548.4 円、年収換算の時給で 1548.4 円であった。非正規職員には期末手

表 9：賃金の是正額（月収換算）

| | 賃金の是正額 1 月収換算の時給（2781.5 円）×Ⅱ．「仕事全般」の評価点比率（％） | | | |
|-------|--|---------|--------|-------|
| | 現在の賃金 | 是正された賃金 | 是正額 | 是正比率 |
| 正規職員 | 2781.5 | — | — | — |
| 非正規職員 | 1548.4 | 2661.8 | 1113.4 | 71.9％ |
| | 賃金の是正額 2 月収換算時給（2781.5 円）×Ⅰ．職務評価点（職務項目の平均）（％） | | | |
| | 現在の賃金 | 是正された賃金 | 是正額 | 是正比率 |
| 正規職員 | 2781.5 | — | — | — |
| 非正規職員 | 1548.4 | 2670.2 | 1121.8 | 72.4％ |

当等はないので、月収換算の時給も年収換算の時給も同じ額であるが、正規職員には期末手当があるので、年収換算の時給の方が月給換算の時給より 3 割ほど多い。

(5) 是正されるべき賃金

表 9、表 10 は是正されるべき賃金を 4 通りで算出したものである。賃金の是正額 1 は月収換算の時給と職務項目平均の職務評価点を用いて算出し、是正額 2 は月収換算の時給と「仕事全般」の職務評価点を用いて算出した。是正額 3 は年収換算の時給と職務項目平均の職務評価点を用いて算出し、是正額 4 は年収換算の時給と「仕事全般」の職務評価点を用いて算出した。月収換算の時給を用いると非正規職員の是正された時給は 2661.8 円、2670.2 円となり、現在の時給より 70％ 程度あがったものが妥当といえる。さらに、年収換算の時給を用いると非正規職員の是正された時給は 3538.1 円、3549.2 円となり、現在の時給より 130％ 程度あがったものが妥当であることが明らかとなった。

表 10：賃金の是正額（年収換算）

| | 賃金の是正額 3 年収換算の時給（3697.1 円）× II. 「仕事全般」の評価点比率（％） | | | |
|-------|--|---------|--------|--------|
| | 現在の賃金 | 是正された賃金 | 是正額 | 是正比率 |
| 正規職員 | 3697.1 | — | — | — |
| 非正規職員 | 1548.4 | 3538.1 | 1989.7 | 128.5％ |
| | 賃金の是正額 4 年収換算時給（3697.1 円）× I. 職務評価点（職務項目の平均）（％） | | | |
| | 現在の賃金 | 是正された賃金 | 是正額は | 正比率 |
| 正規職員 | 3697.1 | — | — | — |
| 非正規職員 | 1548.4 | 3549.2 | 2000.8 | 129.2％ |

5. まとめ

本稿では図書館職員の職務と賃金について検討してきたが、以下のよう
なことがわかった。第一に、非正規職員の約 95％が女性であり、図書館
職員の非正規化はジェンダーの問題であることがわかる。

第二に、正規の図書館職員と非正規の図書館職員を比べると「職務項目
平均の職務評価点」および「仕事全般の職務評価点」の職務評価点は正規
職員の方が高いが、その差は大きくなく、「職務項目平均の職務評価点」
で非正規職員の職務評価点は正規職員の 95.7％、「仕事全般の職務評価点」
の職務評価点においては 96.0％であった。つまり、正規職員の仕事の評
価と非正規職員の仕事の評価は正規職員の方がやや高いだけで拮抗してい
る。

第三に、職務項目で正規職員が非正規職員より職務評価点が高く、統計
的に差があったのは「予約・リクエスト・相互貸借」だけであった。

第四に、非正規職員が正規職員より職務評価点が高いのは、①正規職員
は利用者への責任の点で非正規職員より評価点が高いこと、②正規職員が

非正規職員より身体的負担、感情的負担が高い場合があること、③正規職員が非正規職員より労働環境の不快さや危険度においてが高い場合があること、④資料・物品・機器に対する責任が高い場合があることによる。

第五に、正規職員と非正規職員を比べると、正規職員の時給のほうが高い。非正規職員の時給は正規職員の月給換算の時給で 55% 程度、年収換算の時給で 40% 程度であった。これは、非正規職員の職務評価点が正規職員の約 96% 程度であったことを鑑みると、非正規職員の給与は仕事の評価から見てきわめて低いといえる。

第六に、非正規職員の賃金は仕事の価値に照らし合わせると、現在の賃金より 70%～130% 程度あがったものが妥当である。

今回の職務評価は正規職員と非正規職員が混在して行う職務を中心に職務項目を設定したので、正規職員と非正規職員の職務が別れている職場では異なる結果になることも考えられ、さまざまな状況の職場における職務評価と賃金の是正の指針を積み重ねて考えていくことが重要であろう。

引用文献

- 布施哲也, 2008, 『官製ワーキングプア—自治体の非正規雇用と民間委託』七つ森書館.
- 上林陽治, 2011, 「基幹化する図書館の非正規職員」『現代の図書館』Vol.49, No.1: 3-11.
- , 2012, 『非正規公務員』日本評論社.
- 小形亮, 2012, 「公立図書館における職務評価—町田市立図書館を例として」『図書館評論』53号: 26-34.
- , 2001, 「常勤職員は図書館に存在し続けられるのだろうか」『ず・ぼん学校と図書館』7月号, ポット出版: 16-27.
- 小川恭平, 2011, 「図書館, 非正規で働いて」『現代の図書館』Vol.49, No.1: 51-58.
- 松井祐次郎, 2011, 「図書有資格者のワーキングプア問題」『現代の図書館』Vol.49, No.1: 12-18.